

SKRIPSI

HUBUNGAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DENGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT. UNITED TRACTOR, Tbk MAKASSAR

ANTING WULAN



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

SKRIPSI

HUBUNGAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DENGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT. UNITED TRACTOR, Tbk MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

**ANTING WULAN
A21109299**



kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

SKRIPSI

HUBUNGAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DENGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT. UNITED TRACTOR, Tbk MAKASSAR

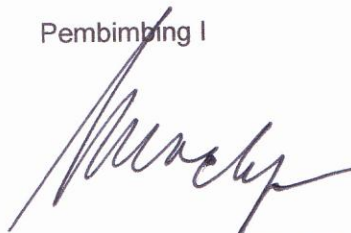
disusun dan diajukan oleh

ANTING WULAN
A21109299

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, 16 Februari 2013

Pembimbing I



Dr. Muhammad Yunus Amar, SE., MT
NIP.196204301988101001

Pembimbing II



Dr. Hj. Djumidah Maming, SE., M.Si
196604011991032001

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Muhammad Yunus Amar, SE., MT
NIP.196204301988101001

SKRIPSI

HUBUNGAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DENGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT. UNITED TRACTOR, Tbk MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

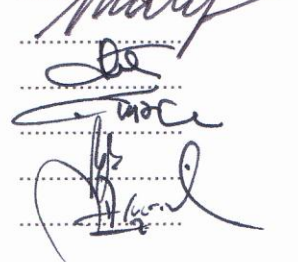
ANTING WULAN
A21109299

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 6 Maret 2013 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan
1.	Dr. Muhammad Yunus Amar, SE., MT	Ketua
2.	Dr. Hj. Djumidah Maming, SE., M.Si	Sekretaris
3.	Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si	Anggota
4.	Dr. Hj. Nurjannah Hamid, SE., M.Agr	Anggota
5.	Drs. Kasman Damang, ME	Anggota

Tanda Tangan




Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Muhammad Yunus Amar, SE., MT
NIP. 196204301988101001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Anting Wulan
NIM : A21109299
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul
**Hubungan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Dengan Kesejahteraan
Karyawan Pada PT. United Tractor, Tbk Makassar**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 16 Februari 2013

Yang membuat pernyataan



Anting Wulan

PRAKATA

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini dengan baik. Skripsi ini saya susun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik guna menyelesaikan studi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mendapatkan banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu perkenankan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya

1. Kepada Tuhan Yang Maha Kuasa Allah SWT yang memberikan saya napas, harapan dan cita-cita sekaligus kekuatan untuk mewujudkannya.
2. Kepada kedua orang tua saya Sulang dan Bunga yang telah memberikan dorongan semangat, do'a, bimbingan dan dukungan yang tak henti-hentinya, baik berupa moril maupun materiil yang belum tentu saya dapat membalasnya. Mohon maaf sudah mengecewakan. I love you both
3. Kepada satu-satunya kakak yang ku punya. Ka Nur Alam dan suaminya Ka Ucup. Makasih kak karena sudah menjadi inspirasi dan tolak ukur dalam proses pencapaian adikmu ini.
4. Kepada Bapak Dr. Muhammad Yunus Amar, SE., MT dan Ibu Dr. Hj. Djumidah Maming, SE., M.Si selaku Pembimbing. Terima kasih atas segala saran dan bimbingan dalam penulisan skripsi.
5. Kepada Ibu Dra. Hj. Nuraeni Kadir., M.Si selaku dosen PA.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman yang tentunya sangat bermanfaat

7. Pak Nur, Pak Haris, Pak Safar, Pak Asri, Pak Budi dan Seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, yang selama ini telah banyak membantu saya dalam urusan akademik.
8. Seluruh staff dan jajaran pegawai pada PT. United Tractor, Tbk Makassar, yang telah banyak membantu saya dalam proses penelitian untuk mendapatkan data dan informasi yang aktual serta relevan dengan judul yang dibahas.
9. Kepada Fu Baba, Fu Kesse, Fu Amir, Fu Manda dan keluarga besar lainnya. Makasih untuk uang recehnya Puang, sangat membantu selama menjalani proses perkuliahan ini. Anting ngga bakalan lupa sama jasa ta' selama ini.
10. Untuk sepupu-sepupuku. Enggar, Dede, Rina, Ka haris, dan Ka Anto. Makasih banyak nah untuk canda tawa serta semangat yang diberikan kepada saya.
11. Sahabatku sista Endang Susilawati dan sista Sepzona yang banyak memberikan banyak bantuan dan semangatnya serta inspirasi.
12. Kepada seluruh rekan mahasiswa Manajemen dan sahabat saya yang memberikan bantuan kepada saya selama penyusunan skripsi.
13. Kepada seluruh keluarga baru, teman-teman KKN Gel. 82 Kec. Bola Kab. Wajo. Khususnya kelurahan Solo. Rahman, Ayu, Ade, Ka Dadang, Andi Esse, Andi Anti, Andi Ika dan yang paling penting Puang Ida dan Puang Emmang. Terima kasih telah menjadi keluarga baru saya.
14. Kepada teman-teman UKM Unit Persatuan Catur Unhas. Terima kasih sudah menjadi alasan bagi saya untuk keluar dari kamar saya. Hehehe Gens Una Sumus Pak Bos semua

15. Dan yang terakhir, kepada Pak Bos Besar ku Kak Didi. Makasih pak bos untuk dukungan moril serta materil buat saya. I hope we will together forever in love. Ku sayang k` Pak Bos

Saya sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari unsur kesempurnaan, masih banyak terdapat kekeliruan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu maupun minimnya pengalaman yang saya miliki. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, saya mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Semoga segala bentuk bantuan yang saya terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT. Dan semoga skripsi ini dinilai ibadah di sisi-Nya dan bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya, khususnya pada lingkungan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Akhirnya semoga segenap aktivitas yang kita lakukan mendapat bimbingan dan ridho dari-Nya. Allahumma Amin.

Makassar, 16 Februari 2013

Penulis

ABSTRAK

Hubungan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Dengan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. United Tractors, Tbk Makassar

Anting Wulan
Dr. Muhammad Yunus Amar, SE., MT
Dr. Hj. Djumidah Maming, SE., M.Si

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan yang positif antara pelaksanaan perjanjian kerja bersama dengan kesejahteraan karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Makassar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan yang positif antara pelaksanaan perjanjian kerja bersama dengan kesejahteraan karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Makassar.

Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif dengan bantuan sistem komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 20) dengan menggunakan rumus yaitu uji F dan Uji determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil analisis mengenai hubungan pelaksanaan perjanjian kerja bersama dengan kesejahteraan karyawan khususnya pada PT. United Tractors, Tbk Makassar, ternyata diketahui bahwa ada hubungan yang positif antara pelaksanaan perjanjian kerja bersama dengan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

Kata Kunci : perjanjian kerja bersama, kesejahteraan karyawan

ABSTRACT

Relation Between The Implementation of Collective Labour Agreement With Employee Prosperity At PT. United Tractors, Tbk Makassar

Anting Wulan
Dr. Muhammad Yunus Amar, SE., MT
Dr. Hj. Djumidah Maming, SE., M.Si

The main issue in this study is whether relation between the implementation of collective labour agreement with employee prosperity at PT. United Tractors, Tbk Makassar.

The purpose of this study were to determine the positive relation between the implementation of collective labour agreement with employee prosperity at PT. United Tractors, Tbk Makassar.

For that purpose it is used to apply the descriptive method, descriptive statistical methods with the aid of a computerized system (computer program SPSS version 20) by using a formula that determination coefficient (R^2) and F test.

Based on the analysis of the relation between the implementation of collective labour agreement with employee prosperity at PT. United Tractors, Tbk Makassar, was known to have a positive and significant effect between the implementation of collective labour agreement with employee prosperity. Thus the hypothesis is proven.

Keyword : collective labour agreement, employee prosperity

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan.....	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 9
2.1 Pengertian Manajemen Dan Manajemen SDM.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen	9
2.1.2 Pengertian Manajemen SDM.....	11
2.2 MSDM Dan Serikat Pekerja	14
2.3 Pengertian Serikat Pekerja Dan PKB	15
2.3.1 Pengertian Serikat Pekerja	15
2.3.2 Pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB).....	17
2.4 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	18
2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi PKB	20
2.6 Pengertian Kesejahteraan Karyawan	21
2.7 Kerangka Pikir	22
2.8 Hipotesis.....	26
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 27
3.1 Rancangan Penelitian	27
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	27
3.3 Populasi Dan Sampel	28
3.3.1 Populasi.....	28
3.3.2 Sampel.....	28
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	28
3.4.1 Jenis Data.....	28
3.4.2 Sumber Data	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	31
3.6.1 Variabel Penelitian	31

3.6.2	Definisi Operasional	31
3.6.2.1	Definisi Operasional PKB.....	31
3.6.2.2	Definisi Operasional Kesejahteraan Karyawan	32
3.7	Instrumen Penelitian	33
3.8	Metode Analisis Data	35
3.8.1	Analisis Deskriptif Kuantitatif.....	35
3.8.2	Analisis Koefisiensi Determinasi (r^2)	35
3.8.3	Uji F	36
3.9	Tahap-Tahap Penelitian.....	37
BAB IV	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1	Pengumpulan Data	39
4.2	Deskripsi Profil Responden.....	39
4.2.1	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.2.2	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.2.3	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	43
4.3	Analisis Persepsi Responden Mengenai Variabel Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Dan Variabel Kesejahteraan Karyawan.....	45
4.3.1	Persepsi Responden Mengenai Pelaksanaan PKB	45
4.3.2	Persepsi Responden Mengenai Kesejahteraan Kary	48
4.4	Uji Instrumen Penelitian	53
4.4.1	Uji Validitas	53
4.4.2	Uji Reliabilitas	55
4.5	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	57
4.6	Pengujian Hipotesis Pelaksanaan PKB Dengan Kesejahteraan Karyawan Secara Simultan	58
BAB V	PENUTUP.....	59
5.1	Kesimpulan.....	59
5.2	Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
Lampiran	63

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Interpretasi Koefisien Determinasi (R^2).....	36
4.1 Ikhtisar Distribusi dan Pengembalian Kuesioner	39
4.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.3 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.4 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	43
4.5 Persepsi Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan PKB	46
4.6 Persepsi Jawaban Responden Mengenai Kesejahteraan Karyawan	49
4.7 Uji Validitas Untuk Variabel Pelaksanaan PKB	54
4.8 Uji Validitas Untuk Variabel Kesejahteraan Karyawan.....	55
4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
4.10 Olahan Data Regresi Dan Korelasi.....	57
4.11 Hasil Analisis Pengaruh Secara Simultan	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Proses Manajemen	10
2.2 Kerangka Pikir.....	26
4.1 Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	40
4.2 Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Usia	42
4.3 Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Biodata.....	64
2	Kuesioner.....	65
3	Statistik Deskriptif	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industrialisasi adalah suatu proses perubahan sosial ekonomi yang mengubah sistem pencaharian masyarakat agraris menjadi masyarakat industri. Industrialisasi juga bisa diartikan sebagai suatu keadaan dimana masyarakat berfokus pada ekonomi yang meliputi pekerjaan yang semakin beragam (spesialisasi), gaji, dan penghasilan yang semakin tinggi. Industrialisasi adalah bagian dari proses modernisasi dimana perubahan social dan perkembangan ekonomi erat hubungannya dengan inovasi teknologi.

Perubahan negara agraris ke negara industri banyak memberi andil terhadap perubahan pola fertilitas, gaya hidup, sosial ekonomi, yang pada gilirannya dapat memacu semakin meningkatnya tingkat urbanisasi. Ketika masyarakat yang awalnya bekerja sebagai petani beralih berbondong-bondong menuju kota dimana pabrik-pabrik berada. Hal ini akan menimbulkan banyak masalah baru yang akan timbul di perkotaan seperti pengangguran, tingkat kriminalitas yang tinggi, serta pembangunan yang tidak merata hingga eksploitas terhadap tenaga kerja.

Sektor industri di Indonesia saat ini, menjadi tulang punggung dari pembangunan dan perekonomian bangsa. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya peranan industri dalam mendukung perekonomian Indonesia. Perekonomian Indonesia saat ini di dominasi oleh sector industry dimana sebagian tenaga kerja produktif diserap oleh sector industry.

Besarnya penawaran di pasar tenaga kerja (Labour Market) menjadi masalah tersendiri bagi pemerintah. Ketika penawaran tenaga kerja lebih besar dari permintaan tenaga kerja maka banyak hal yang akan dipengaruhi seperti tingkat upah yang relatif murah serta akan timbulnya eksploitasi terhadap tenaga kerja.

Perkembangan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia sudah sedemikian lamanya. Dalam perkembangan tersebut tentunya terdapat dinamika yang menggambarkan bagaimana hubungan ketenagakerjaan yang sangat kompleks. Kemungkinan yang dapat terjadi dari hubungan kerja yang tidak seimbang adalah dapat terjadi perselisihan dalam melakukan pekerjaan. Pada sector industri timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas.

Pengusaha yang diwakili oleh pihak manajemen memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja namun karena pekerja-pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama, pekerja yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi pekerja yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan.

Dalam pengaturan ketenagakerjaan yang baru konsep yang dipakai adalah perselisihan hubungan industrial, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan

pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Untuk mengatur hubungan tersebut maka diperlukan peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang dapat dipakai sebagai rambu maupun aturan normatif bagi pelaksanaan kerja. Hal tersebut mengingatkan kedudukan pekerja yang lebih lemah dari pengusaha. Maka dengan demikian hendaknya peraturan tersebut dapat mencapai keadilan sosial untuk melindungi dan mensejahterakan pekerja atau buruh.

Peran dan tempat pekerja-pekerja yang ada di dalamnya dihargai sedemikian rupa sehingga organisasi bisnis tersebut menumbuhkan rasa kepemilikan bagi pekerja dalam perasaan bangga, berikut keluarganya. Bisnis yang mampu unggul dan bertahan adalah usaha bersama yang melibatkan keluarga pekerja sebagai indikator asset kesehatan perusahaan.

Sebagaimana diketahui bahwa peraturan ketenagakerjaan yang dipakai sekarang adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Dari peraturan tersebut dapat diketahui mengenai asas, tujuan dan sifatnya. Mengenai asas ini dapat dilihat dalam Pasal 3 yaitu bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah. Asas ini pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata.

Sedangkan tujuan dari peraturan ini menurut Manulang dalam buku Abdul Khakim (2003:6) ialah untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan sekaligus untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Kemudian mengenai sifat hukum

peraturan ini menurut Budiono membagi menjadi sifatnya yang imperatif. Bersifat imperatif artinya harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar.

Dalam operasionalnya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tidak bisa dilakukan secara langsung. Dalam artian bahwa perlu adanya penjabaran untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Penjabaran tersebut salah satunya adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB merupakan hasil dari kesepakatan untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pengusaha dan serikat pekerja.

Dapat dilihat bahwa dibuatnya PKB adalah untuk mengatur syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Demikian pula bahwa PKB adalah merupakan perjanjian induk yang harus diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja. Berdasarkan aturan normatif itulah maka dalam implementasinya diterapkan aturan yang ada dengan membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Pihak Manajemen dan Serikat Karyawan.

United Tractors (Perseroan) berdiri pada tanggal 13 Oktober 1972 sebagai distributor tunggal alat berat Komatsu di Indonesia. Pada tanggal 19 September 1989, Perseroan mencatatkan saham perdana di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya dengan kode perdagangan UNTR, dimana PT Astra International menjadi pemegang saham mayoritas.

Selain dikenal sebagai distributor alat berat terkemuka di Indonesia, Perseroan juga aktif bergerak di bidang kontraktor penambangan dan bidang pertambangan batu bara. Ketiga unit usaha ini dikenal dengan sebutan Mesin Konstruksi, Kontraktor Penambangan dan Pertambangan.

Saat ini serikat pekerja yang ada di PT. United Tractor, Tbk telah menemukan format perundingan yang dinamakan Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Karyawan Perusahaan PT. United

Tractor, Tbk yang dalam hal ini diwakili secara sah oleh Serikat Pekerja PT. United Tractor, Tbk yang selanjutnya disebut SPUT dengan PT. United Tractor, Tbk untuk melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila dalam rangka menciptakan hubungan kerja yang serasi, aman, mantap, tenteram dan dinamis serta perwujudan ketenagakerjaan dan perbaikan kesejahteraan karyawan, kelangsungan usaha, kepastian hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Serikat Pekerja PT. United Tractor atau yang sering disebut SPUT adalah serikat pekerja yang mewakili para pekerja atau karyawan PT. United Tractor dalam semua perundingan yang dilakukan dengan pihak pengusaha atau manajemen. Keanggotaan dalam serikat pekerja PT. United Tractors terjadi ketika seorang pekerja atau karyawan yang telah diterima di perusahaan ini secara otomatis menjadi anggota serikat pekerja PT. United Tractors.

SPUT pun telah memunculkan empat pilar peran kesejarahan sebagai haluan organisasi yaitu pertama sebagai wadah pemersatu karyawan, kedua sebagai wadah aspirasi karyawan, ketiga sebagai mitra konstruktif manajemen dan keempat sebagai pengawal dan penegak *Good Governance* (Bersih, Transparan dan Profesional).

Tujuan diadakannya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka dimaksudkan sebagai acuan dalam mengatur hubungan industrial antara karyawan dan pengusaha serta yang mengatur siklus ketenagakerjaan mulai dari rekrutmen hingga pensiun.

Mengingat perkembangan ketenagakerjaan yang dinamis dengan berbagai permasalahan yang dapat muncul seperti tersebut diatas sudah semestinya bahwa pelaksanaan dari PKB yang telah disepakati harus tetap

menjadi acuan hubungan kerja di PT. United Tractor.Tbk khususnya PT. United Tractor, Tbk di Makassar.

1.2 Rumusan Masalah

Dari apa yang telah dipaparkan dalam latar belakang bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan acuan bagi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja serta juga merupakan induk bagi pembuatan perjanjian kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut dirumuskan masalah berikut ini: “Apakah ada hubungan yang positif antara perjanjian kerja bersama dengan kesejahteraan karyawan PT. United Tractor, Tbk?”

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian yang dilakukan tentu harus mempunyai tujuan dan manfaat yang ingin diperoleh dari hasil penelitian. Dalam merumuskan tujuan penelitian, penulis berpegang pada masalah yang telah dirumuskan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan perjanjian kerja bersama dengan kesejahteraan karyawan pada PT. United Tractor, Tbk Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - Dapat memperluas dan memperdalam pengetahuan penulis mengenai hubungan perjanjian kerja bersama terhadap kesejahteraan karyawan.

- Menambah kepustakaan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya hubungan industrial pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.

2. Manfaat Praktis

- Diharapkan dapat memberikan bahan masukan kepada pihak-pihak yang berwenang mengenai masalah hubungan industrial.
- Untuk lebih mengembangkan penalaran, membentuk pola pikir dinamis, sekaligus untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.

3. Manfaat Subyektif

- Bagi peneliti, dengan melaksanakan penelitian dapat memperluas cakrawala atau pandangan dan pengetahuan serta menambah kemampuan penulis, khususnya di bidang penelitian ilmiah.
- Untuk melengkapi persyaratan dalam mencapai gelar kesarjanaan dalam bidang manajemen sumber daya manusia Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membahas hubungan perjanjian kerja bersama terhadap karyawan pada PT. United Tractor, Tbk Makassar dengan responden penelitian adalah seluruh karyawan PT. United Tractor, Tbk Makassar.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara garis besar mengenai penulisan skripsi, maka penulis akan sertakan sistematika penulisan skripsi. Sebelum memasuki isi pembahasan, terlebih dahulu penulis sertakan bagian pendahuluan yang terdiri dari: halaman bagian pendahuluan, halaman

persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi dan daftar lampiran yang kemudian dilanjutkan dengan pembahasan mengenai isi dari penulisan skripsi yang tersistematik sebagai berikut:

- Bab I. Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

- Bab II. Tinjauan pustaka yang terdiri dari pengertian manajemen dan manajemen sumber daya manusia, MSDM dan serikat pekerja, pengertian serikat pekerja dan perjanjian kerja bersama, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, factor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan, dan pengertian kesejahteraan karyawan. Juga berisi mengenai kerangka pikir dan hipotesis

- Bab III. Metode penelitian yang terdiri dari rancangan/desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, metode analisa data, serta tahap-tahap penelitian

- Bab IV. Hasil penelitian dan pembahasan disesuaikan dengan hasil penelitian.

- Bab V. Kesimpulan dan saran terdiri atas kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2008), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

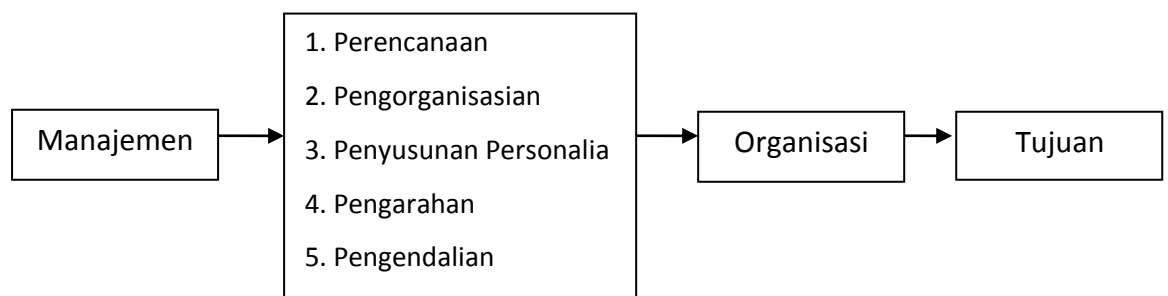
Sedangkan menurut G. R Terry (dalam Samsudin 2010) mengemukakan manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri

dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu. Adapun proses manajemen dapat dilihat dari gambar berikut :

Gambar 2.1

Proses Manajemen



Sumber : Samsudin (2010)

Gambar diatas menjelaskan bahwa manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi melalui konsep perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahannya dan pengendalian.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *human capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.

Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, maka sistem harus direncanakan, dikembangkan dan diimplementasikan oleh manajemen puncak.

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, tetapi definisi di atas memberikan kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumberdaya manusia bukan materil atau finansial. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian produktivitas

kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.

Manajemen sumberdaya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di "*manage*" adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumberdaya manusia ini mempunyai dampak yang sangat luas.

Rachmawati (2008 : 3) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Selanjutnya, Yuniarsih dan Suwatno (2008 : 1) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Hal senada dikemukakan pula oleh Rivai (2009 : 1) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Begitu pula halnya dengan Sofyandi (2008 : 6) manajemen sumber daya manusia didefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Selanjutnya menurut Mondy (2008 : 4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-

kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan strategi organisasi.

Relevansi dan pentingnya manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dampak dari berbagai kemajuan tersebut dapat bersifat positif dan juga bisa negatif.

2.2 MSDM Dan Serikat Pekerja

Salah satu hubungan antara majikan dengan para karyawan di perusahaan disebut hubungan kerja atau hubungan manusia, atau biasa juga disebut hubungan "*Industrial Peace*".

Pemeliharaan hubungan industrial dalam rangka keseluruhan prose manajemen sumber daya manusia berkisar pada pemikiran bahwa hubungan yang serasi dan harmonis antara majikan dan pekerja yang terdapat dalam organisasi usaha itu mutlak harus ditumbuhkan dan dipelihara demi kepentingan semua pihak pada organisasi usaha bersangkutan. Kalau kurang berhasil memelihara hubungan yang harmonis akan berakibat terjadinya kerugian bagi banyak pihak, terutama bagi pihak majikan dan pekerja-pekerja yang bersangkutan.

Istilah hubungan manusia digunakan dalam pengertian umum sebagai hubungan formal yang terdapat antara majikan atau kelompok majikan dengan pekerja atau istilah tersebut akan digunakan saling bergantian tanpa mengurangi makna dan isi yang terkandung di dalamnya. Hubungan itu biasanya dilakukan secara tertulis ataupun lisan asalkan kedua belah pihak secara jujur melaksanakan kewajiban dan hak masing-masing selaku mitra kerja.

Karyawan atau pekerja harus dihormati selaku mitra kerja dan bukan sebagai budak belian seperti pada zaman penjajahan dengan kerja rodi secara paksa. Saling menghormati antara majikan dan pekerja untuk melaksanakan tugas, kewajiban dan hak masing-masing pihak yang berhubungan kerja adalah nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi dan merupakan filosofi Hubungan Industrial Pancasila.

2.3 Pengertian Serikat Pekerja Dan Perjanjian Kerja Bersama

2.3.1 Pengertian Serikat Pekerja

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya

Untuk menyampaikan pendapat dan memperjuangkan hak buruh/pekerja diperlukan wadah yang independen, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab, sehingga pekerja/buruh dapat terlindungi dari ketertindasan kaum kapitalis dan mendapat pengakuan hak yang sama.

Tidak dapat disangkal bahwa perjuangan melawan penindasan baik kolonialisme maupun neo-kolonialisme dan imperialisme dalam bentuk apapun, selalu saja membutuhkan “pengorganisasian”. Pengorganisasian, terutama pengorganisasian rakyat, menjadi kunci dari suksesnya perjuangan melawan penindasan.

Pelaksanaan kebebasan berserikat bagi pekerja di Indonesia selama pemerintahan orde baru ramai dan hangat diperbincangkan serta mendapat sorotan dari sejumlah organisasi pekerja internasional. Indonesia sering dituding sebagai suatu negara yang tidak memperhatikan kebebasan berserikat bagi pekerjanya. Maka keberadaan organisasi pekerja mutlak harus ada untuk menciptakan keharmonisan antara pihak-pihak dalam proses perputaran sebuah usaha untuk tercapainya sebuah tujuan yang saling menguntungkan.

Menurut Nasution (2004:167), Hak berserikat bagi pekerja merupakan perwujudan dari hak-hak dasar manusia sebagaimana diatur dalam pasal 28 UUD 1945. Hak berserikat dalam hukum ketenagakerjaan secara penuh memberikan kebebasan kepada pekerja untuk berorganisasi dan membentuk serikat-serikat pekerja. Pembentukan dan kegiatan serikat pekerja dalam hubungan industrial mendapat pengaturan secara nasional dan internasional, baik dalam hukum ketenagakerjaan maupun dalam berbagai konvensi perburuhan internasional

Serikat pekerja sebagai organisasi pekerja/buruh yang berasaskan Pancasila adalah murni lembaga yang dipekerjakan untuk memperjuangkan segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan serta mencari jalan keluar dari masalah-masalah yang dihadapi oleh pekerja dengan pengusaha, demi terciptanya kesejahteraan bersama. Sesuai dengan tujuan dari adanya hubungan perburuhan Pancasila yaitu pembinaan terhadap tenaga kerja di tujukan untuk terciptanya keserasian, keselarasan, saling pengertian dan saling memahami kedudukan masing-masing antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja.

2.3.2 Pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Materi Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam Bab XI mengenai hubungan industrial yaitu dalam Bagian Ketiga. Kemudian dalam Pasal 133 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran perjanjian kerja bersama diatur dengan keputusan menteri. Adapun keputusan menteri yang dimaksud adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian Perburuhan / Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement* (CLA), atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst* (CAO), perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam hukum KUHPerduta. Sedangkan pengertian perjanjian perburuhan menurut Lotmar, perjanjian kerja bersama ialah suatu perjanjian antara seorang pengusaha atau lebih dengan sekelompok buruh yang memuat syarat-syarat upah dan kerja untuk perjanjian-perjanjian kerja yang akan diadakan

Kemudian Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, PKB yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh atau

beberapa serikat pekerja /serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari pengertian diatas terdapat kesamaan yaitu bahwa baik perjanjian perburuhan atau Perjanjian Kerja Bersama adalah dimaksudkan untuk mengatur hubungan antara kedua belah pihak dalam melakukan hubungan kerja antara pekerja /buruh dengan pengusaha. Begitu juga bahwa hal tersebut dimaksudkan juga sebagai acuan dasar atau sebagai induk dalam membuat perjanjian kerja. Namun demikian dapat dilihat bahwa pengertian PKB dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mempunyai pengertian yang lebih luas.

2.4 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Secara sederhana penyelesaian perselisihan hubungan industrial diselesaikan dengan diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian melalui bipartite harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan. Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan

Perjanjian Kerja Bersama

Berkaitan dengan kebijakan publik, keberhasilan implementasi kebijakan akan ditentukan oleh banyak variabel atau faktor dimana masing-masing variabel atau faktor tersebut saling berhubungan satu sama lain.

Ada 4 faktor akan digunakan sebagai faktor-faktor penyebab (variabel pengaruh) terhadap implementasi kebijakan yaitu sebagai berikut:

1. Faktor komunikasi

Hal terpenting dari proses implementasi kebijakan adalah komunikasi. Komunikasi menurut Kasim (1993: 69) dapat diartikan sebagai “transmisi informasi antara dua orang atau lebih. Komunikasi mungkin meliputi pertukaran informasi yang menyangkut manusia dan mesin”. Efektifitas komunikasi tergantung pada sampai seberapa jauh kelengkapan atau ketepatan waktu informasi yang ditransmisikan tersebut.

Kegiatan komunikasi biasanya mempunyai beberapa tujuan. Tujuan komunikasi dalam organisasi antara lain: (1) memberitahu si penerima tentang suatu hal; (2) mempengaruhi sikap si penerima; (3) memberi dukungan psikologis kepada si penerima; (4) mempengaruhi perilaku si penerima, dan sebaliknya.

Proses komunikasi dalam implementasi kebijakan agar mencapai efektif, maka pihak yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas itu harus memahami secara baik hal-hal yang harus dilakukannya. Perintah untuk melaksanakan kebijakan tersebut harus ditransmisikan kepada pihak yang tepat, jelas, akurat dan konsisten. Bila pesan yang disampaikan tidak spesifik dan tidak jelas, maka dikhawatirkan akan terjadi kesalahpahaman mengenai apa yang dilaksanakan.

2. Sumberdaya

Selain komunikasi, efektifitas implementasi kebijakan juga ditentukan oleh sumberdaya. Tanpa sumberdaya, kebijakan-kebijakan yang telah dirumuskan mungkin hanya akan menjadi rencana saja dan tidak pernah direalisasikan.

3. Sikap Pelaksana

Selain pemahaman dan kemampuan dalam melaksanakan sebuah kebijakan, diperlukan juga adanya kemauan untuk melaksanakannya. Hal ini dinyatakan oleh Edwards III (1980: 11) bahwa "*the desire to carry out policy*". Dalam hal ini diperlukan adanya kesesuaian sikap atau persepsi antara pembuat kebijakan dan aparat pelaksana. Bila sikap dan persepsi *implementor* berbeda dengan *decision maker*, maka proses implementasi kebijakan menjadi tidak efektif.

4. Struktur Birokrasi

Fragmentasi organisasi dapat menjadi penghalang bagi pelaksanaan kebijakan. Karena itu diperlukan adanya kerja sama dari berbagai pihak. Untuk itu diperlukan adanya prosedur operasi kerja yang tidak menyulitkan aparat pelaksanaan dan dibuat secara sederhana, namun tetap tidak mengurangi makna secara keseluruhan agar tercipta mekanisme kerja yang efektif. Selain itu, diperlukan juga adanya penyebaran tanggung jawab pelaksanaan tugas yang dilaksanakan tanpa tumpang tindih (duplikasi) dengan tetap mencakup pembagian tugas secara menyeluruh.

2.6 Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan merupakan balas jasa materil dan non materil, atau dapat juga disebut kompensasi. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pemberian upah sedikit berbeda dari pemberian kesejahteraan yang berupa gaji. Upah juga sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Upah dibayar setelah pekerjaan selesai dan diterima hasilnya dengan baik oleh pekerja. Pemberian upah biasanya setiap pekerjaan atau secara mingguan tergantung pada kesepakatan bersama yang telah dibuat sebelumnya

Program kesejahteraan selain berupa uang, dapat pula diberikan berupa tunjangan. Tunjangan ini dapat berupa: tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan, tunjangan hari raya, dan sebagainya, yang kesemuanya dapat menambah penghasilan karyawan. Pembayaran tunjangan ini biasanya disatukan dalam pembayaran gaji setiap bulan yang diterima oleh para karyawan

Bonus sering juga disebut insentif. Insentif juga dianggap sebagai bagian dari kompensasi yang berbentuk uang. Insentif pada dasarnya adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan tertentu. Pemberian insentif atau bonus biasanya didasarkan pada keberhasilan atau prestasi yang diperlihatkan oleh seorang karyawan melebihi prestasi rata-rata yang telah ditentukan.

Disamping uang balas jasa, perusahaan dapat pula menyediakan fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi karyawan. Balas jasa berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri tetapi sekaligus sebagai tambahan atau pelengkap dari bentuk balas jasa uang atau material

2.7 Kerangka Pikir

Industri atau perusahaan adalah kombinasi dari pemodal, manajemen dan pekerja. Mereka adalah suatu kesatuan yang tak terpisah dan mempunyai motivasi yang berbeda pula. Pemodal adalah yang menanamkan modal,

perhatian utama mereka adalah untuk mendapat keuntungan semaksimal mungkin. Manajemen selalu berada disana untuk melindungi kepentingan dari para pemodal.

Pada prosesnya, pekerja/buruh selalu menjadi korban eksploitasi mereka. Sebagai partner dari industri, pekerja/buruh menginginkan keadilan dan mendapatkan haknya sebagai hasil pelaksana industri.

Tentunya pekerja/buruh mempunyai kekuatan untuk menghilangkan permasalahan seperti rendahnya pengupahan, buruknya kondisi pelayanan kesehatan, keselamatan kerja dan sebagainya. Tetapi secara individu pekerja tidak mampu untuk berjuang atas hak-haknya melawan hebatnya kombinasi antara pemodal dan manajemen dimana mereka mempunyai kekuasaan, uang dan pengaruh.

Pekerja/buruh harus mengetahui dan memahami bahwa sebagai perseorangan dan pekerja tidak akan banyak yang bisa dicapai. Hanya melalui usaha mengorganisir dirinya dan kegiatan kolektif mereka dapat secara efektif menjunjung tinggi martabatnya sebagai individu dan pekerja/buruh, meningkatkan produktifitas perusahaan, berusaha keras untuk memperbaiki dan memelihara mata pencaharian, meningkatkan pengupahan, status sosial ekonomi, kesejahteraan yang lebih baik dan upah-upah lainnya.

Jadi organisasi yang dibutuhkan disini adalah serikat pekerja. Melalui serikat pekerja/serikat buruh segala aspirasi atau kepentingan pekerja/buruh disampaikan kepada pengusaha melalui negosiasi yang di sebut dengan perjanjian kerja bersama (PKB).

Keunggulan dari perundingan bersama dan kesepakatan yang dihasilkannya adalah tersedianya metode untuk pengaturan kondisi kerja oleh mereka yang terkait secara langsung. Pengusaha dan pekerja/buruh di sebuah

industri lebih mengetahui kondisi dan masalahnya bila dibandingkan dengan orang lain, dan mereka dipengaruhi langsung oleh pelaksanaan kesepakatan ini.

Istilah kesepakatan berfungsi sebagai satu kode yang menentukan hak dan tanggung jawab masing-masing pihak dalam hubungan kerja mereka dengan orang lain. Kesepakatan ini menyediakan banyak kondisi rinci tentang pekerjaan. Standar-standar dasar ditetapkan dan setiap pekerja/buruh mengetahui bahwa ia tidak dapat diminta bekerja dalam kondisi yang kurang menguntungkan daripada kondisi-kondisi yang ditetapkan dalam kesepakatan tersebut.

Penetapan kondisi berdasarkan kesepakatan adalah jaminan bahwa kondisi-kondisi tersebut adalah adil dan dapat diterapkan dalam situasi ekonomi industri tersebut dan kekuatan perundingan relatif dari kedua belah pihak. Walaupun dalam negosiasi perundingan bersama, masing-masing pihak memperdebatkan sikap dan tuntutan pihak yang lain, namun proses perundingan tersebut sering mengarah ke pemahaman bersama yang lebih baik.

Pengusaha memperoleh pengetahuan yang lebih luas tentang masalah dan aspirasi para pekerja/buruh, sementara pekerja/buruh menjadi lebih tahu faktor ekonomi dan teknis yang terlibat dalam pengelolaan industri. Dengan demikian, kesimpulan dari suatu kesepakatan menjadi mudah.

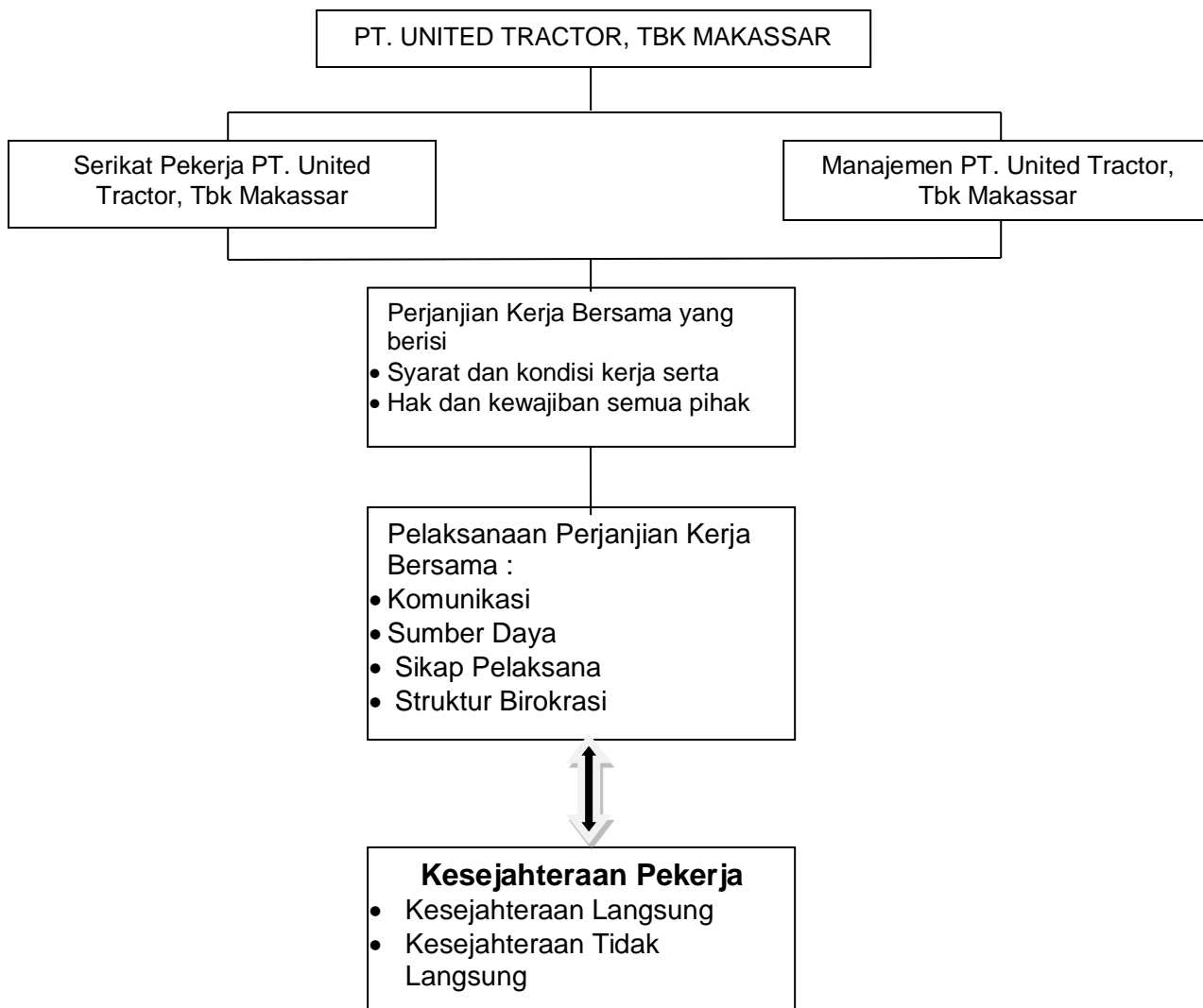
Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, yang dimaksud PKB yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh atau beberapa serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau

perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari rumusan tersebut dapat diketahui bahwa PKB menjadi acuan bagi terselenggaranya hubungan kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dan tujuan dari rumusan ini adalah tercapainya hubungan industrial yang harmonis serta membaiknya kesejahteraan pekerja.

Gambar 2.2

Kerangka Pikir



2.8 Hipotesis

Berdasarkan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, dan kerangka pikir penelitian, maka dapat di rumuskan hipotesis penelitian berikut ini :

“Terdapat hubungan yang positif antara Perjanjian Kerja Bersama dengan kesejahteraan karyawan PT. United Tractor, Tbk”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan/ Desain Penelitian

Rancangan atau desain penelitian menurut Husein Umar (2008: 4) adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antar variabel secara komprehensif, sedemikian rupa agar hasil penelitiannya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan penelitian mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir.

Rancangan penelitian atau hal-hal yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Melakukan *survey* pendahuluan.
- Melakukan studi literatur dan empiris dari penelitian terdahulu.
- Pengumpulan data populasi dan penentuan sampel.
- Penetapan batasan dan asumsi penelitian.
- Pembuktian hipotesis dan pembahasan.
- Penarikan kesimpulan dan saran.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. United Tractor, Tbk Jl. Urip Sumoharjo KM 5 Panaikang Makassar 60293 telp (0411) 448661 pada bulan Januari 2013. Alasan peneliti menetapkan lokasi yang akan dijadikan objek dalam penelitian ini untuk memperoleh gambaran umum, informasi yang akurat tentang berbagai aspek yang berkenaan dengan masalah penelitian, dan untuk mengetahui berbagai permasalahan yang mungkin dapat dikembangkan dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan..... (Djarwanto dan Pangestu S (1993:108).

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. United Tractor, Tbk Makassar yang berjumlah 15 orang

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto (2002: 112) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 %. Dalam penelitian ini digunakan sampel dari semua populasi karena berdasarkan populasi yang ada yaitu 15 orang dan ini berarti kurang dari 100 orang.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi

yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.4.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data-data yang obyektif maka dilakukan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Data Primer

Metode wawancara merupakan metode untuk mengumpulkan data primer. Wawancara ini dilaksanakan dengan mendatangi langsung subyek penelitian, untuk memperoleh informasi tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. United Tractor, Tbk Makassar.

b. Data Sekunder

Terdiri dari bahan / sumber sekunder yaitu bahan pustaka yang berisikan pengetahuan ilmiah yang baru atau mutakhir, ataupun pengertian baru tentang fakta yang diketahui ataupun mengenai suatu gagasan. Bahan-bahan sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan primer, adalah:

1. Hasil karya ilmiah para sarjana; dan
2. Hasil-hasil penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini selain peneliti melakukan pengamatan, peneliti juga menggunakan metode pengumpulan data yang lain sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Adapun jenis observasi yang peneliti gunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan guna mengetahui tujuan penelitian ini adalah observasi aktifitas kerja karyawan.

- b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan

pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara dalam bentuk wawancara bebas terpimpin yaitu dalam melaksanakan wawancara peneliti membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan yang selanjutnya pertanyaan tersebut diperdalam.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan jalan memanfaatkan dokumen (bahan atau gambar-gambar penting). Adapun dokumen-dokumen yang dimaksud adalah berupa data-data yang diperlukan

d. Metode Angket atau Questionnaire

Angket atau questionnaire adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan langsung untuk diisi dan dikembangkan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti. Data angket digunakan peneliti untuk memperoleh data yang lebih lengkap. Adapun jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup atau sudah disiapkan jawabannya sehingga informan tinggal memilih.

3.6 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Pertama pada penelitian ini adalah Perjanjian Kerja Bersama (X)
2. Variabel Kedua penelitian ini adalah kesejahteraan karyawan (Y).

3.6.2 Definisi Operasional

3.6.2.1 Definisi Operasional Perjanjian Kerja Bersama

Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan tentang perjanjian kerja bersama adalah faktor-faktor yang

mempengaruhi proses kegiatan kerja sama antara manajemen PT. United Tractor, Tbk Makassar dengan serikat pekerja PT. United Tractor, Tbk Makassar. Variabel ini diukur dengan indikator komunikasi, sumber daya, sikap pelaksana dan struktur birokrasi.

1. Komunikasi adalah kegiatan kerja sama dan hubungan kerja secara timbal balik baik formal maupun informal dalam proses implementasi kebijakan mengenai perjanjian kerja sama yang meliputi kejelasan, ketepatan, dan konsistensi.
2. Sumber daya dalam proses implementasi kebijakan tentang perjanjian kerja sama meliputi tenaga pelaksana, informasi, kewenangan dan fasilitas fisik.
3. Sikap pelaksana adalah kesesuaian persepsi komitmen antara pembuat kebijakan dan aparat pelaksana (implementor) untuk melaksanakan kebijakan tersebut, yang meliputi antara lain sikap dan komitmen.
4. Struktur birokrasi adalah fragmentasi untuk melaksanakan kebijakan tersebut seperti koordinasi.

3.6.2.2 Definisi Operasional Kesejahteraan Karyawan

Variabel ini diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Kesejahteraan Langsung

Kesejahteraan langsung adalah penghargaan berbentuk uang, dapat berupa gaji atau upah yang dibayarkan kepada karyawan secara intensif berdasarkan tenggang waktu yang tetap dan juga dapat berupa bonus tambahan yang diberikan pada

waktu tertentu. Dalam hal ini yang termasuk dalam kesejahteraan langsung adalah gaji dan upah serta bonus dan insentif

2. Kesejahteraan Tidak Langsung

Kesejahteraan tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji / upah tetap dan berupa tunjangan. Tunjangan yang diterima dapat berupa:

- ✓ Tunjangan hari raya, yaitu diberikan dalam bentuk uang kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan
- ✓ Pakaian dinas, yaitu seragam yang digunakan sehari-hari dalam bekerja
- ✓ Jaminan kesehatan, yaitu jaminan kesehatan atau keselamatan jiwa bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
- ✓ Dana pensiun, yaitu dana yang diberikan kepada karyawan berupa uang sebagai bentuk terima kasih perusahaan karena telah ikut menjalankan kesuksesan perusahaan
- ✓ Uang duka kematian, yaitu sebagai bentuk kepedulian perusahaan kepada karyawan yang sedang mengalami duka / musibah kematian
- ✓ Lain-Lain, yaitu berupa pengaturan jam kerja yang sesuai ketentuan, cuti, izin, dan lingkungan kerja yang kondusif

3.7 Instrumen penelitian

Menurut Sugiyono (2009 : 132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner mengenai hubungan pelaksanaan perjanjian kerja bersama dengan kesejahteraan karyawan diukur menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

- Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
- Jawaban Setuju diberi bobot 4
- Jawaban Netral diberi bobot 3
- Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner)

1. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$.

2. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

3.8 Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan :

3.8.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

3.8.2 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya persentase hubungan variabel independent terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (r^2) persamaan regresi. Besarnya koefisien determinasi adalah nol sampai dengan satu, semakin mendekati nol besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula hubungan semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen. Sebaliknya, Semakin mendekati satu besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, Semakin besar pula hubungan semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3.1
Intepretasi Koefisien Determinasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Metode Penelitian Administrasi (Sugiono, 2001;149)

3.8.3 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesa nihil dan hipotesa alternatif.
 $H_0 : \beta = 0$ Secara bersama-sama pelaksanaan perjanjian kerja bersama tidak berpengaruh terhadap Kesejahteraan karyawan.
 $H_a : \beta \neq 0$ Secara bersama-sama pelaksanaan perjanjian kerja bersama berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.
2. Level of significance = 5%
3. Kriteria pengujian
 H_0 diterima apabila $F \leq F_{\alpha}(n-k;k-1)$
 H_0 ditolak apabila $F > F_{\alpha}(n-k;k-1)$

$$F = \frac{\text{Variance between means}}{\text{Variance within group}}$$

$$j = \sum_i^k \frac{T_i^2}{n_j} - \frac{T^2}{n} / k - 1$$

$$F = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^k X_{ij}^2 - \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{j} / n - k}{n - k}$$

Keterangan

Fhitung : nilai Fhitung

n : Banyaknya individu sampling

k : banyaknya sampling el

Tj : Jumlah semua individu dalam sampel j

Xij : individu ke-1 di sample ke-j

4. Kesimpulan

Dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel dapat diketahui hubungan perjanjian kerja bersama dengan kesejahteraan karyawan.

3.9 Tahap-Tahap Penelitian

Penelitian kualitatif tidak terlepas dari usaha mengenal tahap-tahap penelitian. Dalam hal ini tahapan yang dilakukan peneliti adalah:

1. Tahap pralapangan

Tahap ini peneliti m emulai dengan mengajukan judul kemudian setelah judul disetujui, peneliti melanjutkan membuat proposal penelitian, setelah proposal disetujui oleh dosen pembimbing dilanjutkan dengan mengurus perizinan agar diberi izin penelitian.

2. Pekerja lapangan

Peneliti berada di lokasi penelitian dengan mencari data-data yang diperlukan seperti wawancara langsung, dan dilanjutkan dengan menyebarkan angket

3. Pelaporan Penelitian

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini adalah kegiatan penulisan laporan penelitian yang dibuat sesuai dengan hasil angket dan wawancara dan sesuai dengan format pedoman penulisan skripsi.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. United Tractors, Tbk Makassar. Kuesioner didistribusikan pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Makassar dengan cara disampaikan langsung. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 15 kuesioner kepada bagian, Administration, Parts, Service, dan Technical Training Center. Dari 15 kuesioner yang diantarkan 15 kuesioner yang kembali dan dapat diikuti dalam pengujian selanjutnya. Rincian distribusi dan pengembalian kuesioner disajikan pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Ikhtisar Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No.	Responden	Kuesioner		
		Sebar	Kembali	Dapat Diolah
1.	Administration	4	4	4
2.	Parts	5	5	5
3.	Service	2	2	2
4.	Technical Training Center	4	4	4
Total Kuesioner		15	15	15

Sumber: Data Primer 2013

4.2 Deskripsi Profil Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam pembahasan profil responden ditetapkan 15 responden, hal ini didasarkan pada rumus sampel

dalam buku Arikunto yang sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya. Dimana perlu ditambahkan bahwa penyebaran kuesioner kepada responden yang menunjukkan bahwa semua responden telah mengembalikan kuesioner dan telah diisi secara lengkap dan benar.

4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

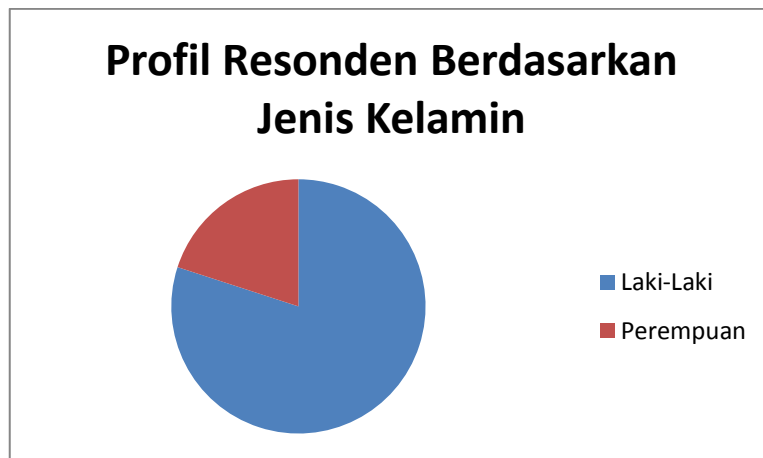
No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	12	80
2	Perempuan	3	20
Jumlah Responden		15	100

Sumber: Data Primer 2013

Berdasarkan tabel 4.2 yakni deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden lebih banyak laki-laki jika dibandingkan dengan perempuan. Hal ini dapat dilihat melalui diagram pie yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.1

Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data Primer 2013

Gambar 4.1 yakni diagram pie deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin, ternyata responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 80% dan perempuan sebesar 20%, hal ini dapatlah dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. United Tractor, Tbk Makassar lebih banyak karyawan laki-laki jika dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan usia yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

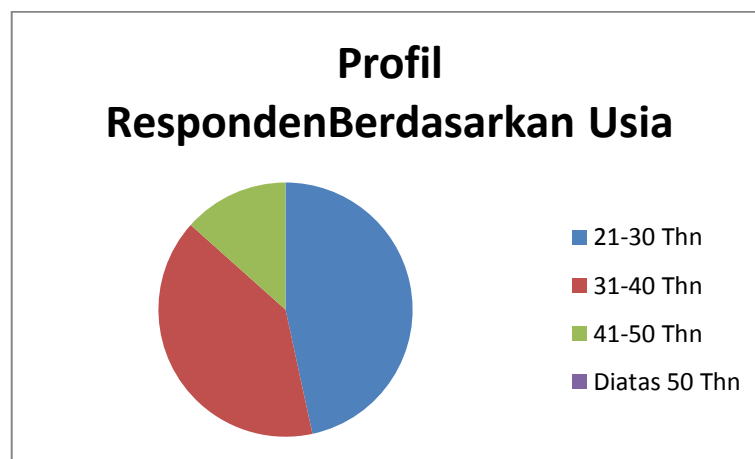
No.	Usia Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	21 – 30 Tahun	7	46,6
2.	31 – 40 Tahun	6	40
3.	41 – 50 Tahun	2	13,4
4.	Diatas 50 Tahun	0	0
Jumlah Responden		15	100

Sumber: Data Primer 2013

Tabel 4.3 yakni deskripsi profil responden berdasarkan usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia antara 21–30 tahun. Oleh karena itulah akan disajikan diagram pie mengenai usia responden yang menjadi sampel penelitian yang dapat disajikan pada diagram berikut ini :

Gambar 4.2

Profil Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data Primer 2013

Gambar 4.2 yakni diagram pie mengenai profil responden berdasarkan usia ternyata responden lebih banyak berusia antara 21–30 tahun yaitu sebesar 46,6%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. United Tractor, Tbk Makassar rata-rata berumur antara 21–30 tahun. Kemudian perlu ditambahkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja dapat dikatakan usia produktif, dimana dengan usia produktif akan mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2.3 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

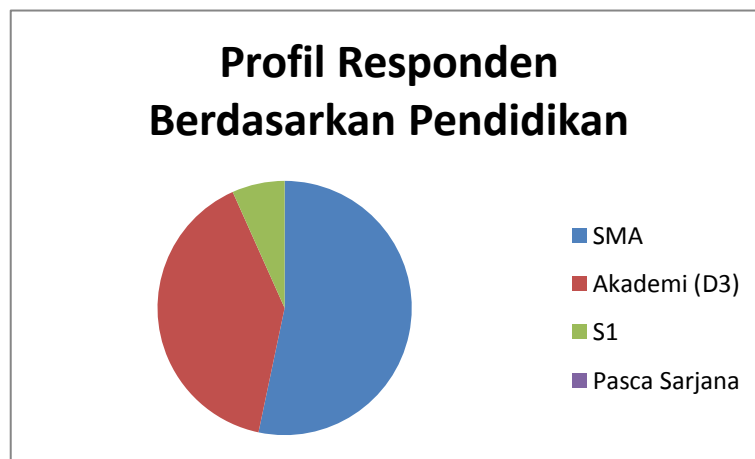
No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	8	53,3
2.	Akademi (D3)	6	40
3.	S1	1	6,7
4.	Pasca Sarjana	0	0
Jumlah Responden		15	100

Sumber : Data primer 2013

Tabel 4.4 yakni deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir, ternyata responden lebih banyak memiliki jenjang

pendidikan SMA, hal ini dapat dilihat melalui diagram pie yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.3
Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber : Data Primer 2013

Gambar 4.3 yakni menguraikan atau menggambarkan profil responden menurut jenjang pendidikan terakhir yang menunjukkan bahwa jenjang pendidikan responden terbesar adalah SMA yaitu sebesar 53,3%. Hal ini dapatlah dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. United Tractor, Tbk Makassar rata-rata memiliki pendidikan SMA, selanjutnya dengan jenjang pendidikan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi pendidikan karyawan yang bekerja maka karyawan akan semakin memiliki wawasan yang luas dalam penanganan pekerjaan.

4.3 Analisis Persepsi Responden Mengenai Variabel Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Dan Variabel Kesejahteraan Karyawan

Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan kesejahteraan karyawannya adalah melaksanakan perjanjian kerja bersama. Dimana dengan melaksanakan perjanjian kerja bersama dengan baik akan tercipta kesejahteraan karyawan. Untuk itu, guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis, perusahaan harus memperhatikan pelaksanaan perjanjian kerja bersama serta kesejahteraan karyawannya.

4.3.1 Persepsi Responden Mengenai Pelaksanaan PKB

Tabel 4.5 menguraikan data tanggapan 15 responden tentang hubungan pelaksanaan perjanjian kerja bersama dengan kesejahteraan karyawan. Kemudian hasil jawaban responden diolah dan disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Persepsi Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Pada PT. United Tractors, Tbk Makassar

Variabel Perjanjian Kerja Bersama						
Item Pertanyaan		Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Komunikasi						
1.	Anda mengetahui adanya perjanjian kerja bersama antara SPUT dengan manajemen PT. United Tractor, Tbk Makassar	-	-	-	60%	40%
2.	Anda memahami semua aturan yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama	-	-	13,3%	60%	26,7%
3.	Anda mengerti maksud dan tujuan adanya perjanjian kerja bersama	-	-	-	73,3%	26,7%
Sumber Daya						
4.	Kualitas pelaksana perjanjian kerja bersama antara SPUT dengan manajemen PT. United Tractor, Tbk Makassar cukup baik	-	-	-	73,3%	26,7%
5.	Sarana dan prasarana dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama cukup baik	-	-	-	80%	20%
6.	Setiap orang diberi kewenangan yang sama dalam menyampaikan saran dan pendapat.	-	-	-	80%	20%
Sikap Pelaksana						
7.	Saya bersedia mematuhi peraturan dan menjalankan hak serta kewajiban saya sesuai dengan yang ada di perjanjian kerja bersama	-	-	-	73,3%	26,7%
Struktur Birokrasi						
8.	Koordinasi antara SPUT dengan manajemen PT. United Tractor, Tbk Makassar cukup baik	-	-	-	80%	20%

Sumber : Data Primer, 2013

Tabel 4.5 yakni persepsi jawaban responden mengenai pelaksanaan perjanjian kerja bersama yang dilakukan oleh PT. United Tractor, Tbk Makassar, maka akan disajikan hasil persepsi jawaban responden yaitu pernyataan pertama “Anda mengetahui adanya perjanjian kerja bersama antara SPUT dengan manajemen PT. United Tractor, Tbk Makassar” dan jawaban responden lebih banyak memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 60%. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan mengetahui adanya kebijakan tersebut.

Kemudian untuk pernyataan ke-dua dan ke-tiga yaitu “Anda memahami semua aturan yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama” dan “Anda mengerti maksud dan tujuan adanya perjanjian kerja bersama”, dan responden lebih banyak memberikan jawaban setuju yaitu masing-masing sebesar 60% dan 73,3%, alasannya responden memberikan jawaban setuju karena pelaksanaan perjanjian kerja bersama telah dilakukan secara efektif karena karyawan yang direkrut masing-masing telah memiliki pengetahuan mengenai isi dari perjanjian kerja bersama.

Kemudian pernyataan ke-empat yaitu “Kualitas pelaksana perjanjian kerja bersama antara SPUT dengan manajemen PT. United Tractor, Tbk Makassar cukup baik”, dan responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 73,3%, alasan responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju karena dalam pelaksanaannya semua karyawan yang melaksanakan perjanjian kerja bersama memahami apa saja hak dan kewajibannya.

Pernyataan ke-lima yaitu “Sarana dan prasarana dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama cukup baik”, dan responden lebih

banyak yang memberikan jawaban setuju sebesar 80%, alasannya karena sarana dan prasarana dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama cukup memadai.

Pernyataan ke-enam yaitu “Setiap orang diberi kewenangan yang sama dalam menyampaikan saran dan pendapat”, dan jawaban responden lebih banyak didominasi oleh jawaban setuju sebesar 80%, alasannya karena dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama yang dilakukan oleh PT. United Tractor, Tbk Makassar dengan SPUT, semua karyawan diberikan wewenang dan hak yang sama dalam penyampaian pendapat.

Selanjutnya Pernyataan ke-tujuh, “Saya bersedia mematuhi peraturan dan menjalankan hak serta kewajiban saya sesuai dengan yang ada di perjanjian kerja bersama”, dan responden lebih banyak yang menjawab setuju yaitu sebesar 73,3%, karena sikap dan komitmen karyawan terhadap perjanjian kerja bersama dapat digolongkan kedalam kategori baik.

Dan pernyataan terakhir dalam variabel pelaksanaan perjanjian kerja bersama yaitu “Koordinasi antara SPUT dengan manajemen PT. United Tractor, Tbk Makassar cukup baik”, dan responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 80% alasannya karena telah terciptanya hubungan yang harmonis antara manajemen dengan karyawan yang diwakili oleh SPUT.

4.3.2 Persepsi Responden Mengenai Kesejahteraan Karyawan

Setelah dilakukan penilaian mengenai persepsi jawaban responden mengenai pelaksanaan perjanjian kerja bersama maka

akan dilakukan pembahasan mengenai persepsi jawaban responden mengenai kesejahteraan karyawan. Dibawah ini disajikan tanggapan responden mengenai kesejahteraan karyawan yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6

Persepsi Jawaban Responden Mengenai Kesejahteraan Karyawan

VARIABEL KESEJAHTERAAN KARYAWAN						
Item Pertanyaan		Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kesejahteraan Langsung						
Gaji dan upah						
9.	Upah/gaji pokok yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarga anda	-	-	13,4%	53,3%	33,3%
10.	Upah/gaji pokok yang diberikan perusahaan membuat anda ingin tetap bertahan di perusahaan	-	-	13,4%	53,3%	33,3%
Bonus Dan Insentif						
11.	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan hasil kerja yang anda peroleh	-	-	13,4%	53,3%	33,3%
12.	Karyawan yang memiliki prestasi melebihi standar diberikan insentif lebih	-	-	13,4%	73,3%	13,3%
Kesejahteraan Tidak Langsung						
Tunjangan Hari Raya						
13.	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan memuaskan anda	-	-	40%	40%	20%
Pakaian Dinas						
14.	Pakaian dinas yang diberikan perusahaan memuaskan anda	-	-	20%	53,3%	26,7%

Lanjutan Tabel 4.6

Variabel Kesejahteraan Karyawan						
Item Pertanyaan		Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Jaminan Kesehatan						
15.	Pemberian jaminan kesehatan oleh perusahaan memuaskan anda	-	-	20%	53,3%	26,7%
16.	Poliklinik yang disediakan perusahaan cukup baik.	-	6,6%	26,6%	46,6%	20,2%
Dana Pensiun						
17.	Dana pensiun yang diberikan perusahaan memuaskan anda	-	-	26,8%	66,6%	6,6%
Uang Duka Kematian						
18.	Uang duka kematian membuat anda menghargai perusahaan	-	-	20%	53,3%	6,7%
19.	Uang duka kematian sebagai tanda perusahaan peduli dan memberi kepuasan pada anda	-	-	46,6%	46,8%	6,6%
Lain-Lain						
20.	Jam kerja di perusahaan sesuai dengan ketentuan jam kerja yang ditetapkan	-	-	6,6%	73,3%	20,1%
21.	Cuti yang diberikan perusahaan cukup memuaskan karyawan	-	20%	13,3%	53,3%	13,4%
22.	Lingkungan kerja di perusahaan diatur agar tidak membahayakan karyawan	-	-	20%	66,6%	13,4%
23.	Dengan alasan yang masuk akal, karyawan dengan mudah mendapatkan izin tidak masuk kerja	-	-	-	86,6%	13,4%

Sumber : Data Primer, 2013

Tabel 4.6 yakni persepsi jawaban responden mengenai kesejahteraan karyawan khususnya pada PT. United Tractor, Tbk Makassar pernyataan ke-sembilan dan ke-sepuluh yaitu “Upah/gaji pokok yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan hidup

keluarga anda” dan “Upah/gaji pokok yang diberikan perusahaan membuat anda ingin tetap bertahan di perusahaan”, responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju yaitu masing-masing sebesar 53,3%, alasan karyawan karena gaji atau upah yang berikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya.

Pernyataan ke-sebelas dan ke-duabelas, “Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan hasil kerja yang anda peroleh” dan “Karyawan yang memiliki prestasi melebihi standar diberikan insentif lebih”, jawaban responden lebih didominasi oleh jawaban setuju yang masing-masing sebesar 53,3% dan 53,3%, alasannya karena menurut karyawan perusahaan sudah cukup menghargai kinerja dan prestasi karyawannya.

Kemudian pernyataan ke-tigabelas dan ke-empatbelas, “Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan memuaskan anda” dan “Pakaian dinas yang disediakan perusahaan memuaskan anda”. Jawaban responden lebih banyak yang memberikan jawaban yang cenderung setuju yakni masing-masing sebesar 40% dan 53,3%, alasannya karena tunjangan hari raya dan pakaian dinas yang diberikan oleh perusahaan cukup memuaskan.

Pernyataan ke-limabelas dan ke-enambelas, “Pemberian jaminan kesehatan oleh perusahaan memuaskan anda” dan “Poliklinik yang disediakan perusahaan cukup baik” maka responden lebih banyak yang menjawab setuju dengan persentase masing-masing 53,3% dan

46,6% alasannya karena pelaksanaan program jaminan kesehatan telah dilakukan secara efektif.

Selain itu, pernyataan ke-tujuhbelas, “Dana pensiun yang diberikan perusahaan memuaskan anda”, responden menjawab dengan dominasi jawaban setuju sebesar 66,6%.

Pernyataan ke-delapanbelas dan ke-sembilanbelas, “Uang duka kematian membuat anda menghargai perusahaan” dan “Uang duka kematian sebagai tanda perusahaan peduli dan memberi kepuasan pada anda”, dan jawaban responden lebih banyak didominasi oleh jawaban setuju yakni masing-masing sebesar 53,3% dan 46,8%, alasannya karena perusahaan juga menunjukkan kepedulian terhadap karyawan.

Selanjutnya pernyataan ke-duapuluh, “Jam kerja di perusahaan sesuai dengan ketentuan jam kerja yang ditetapkan”, dengan demikian responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju sebesar 73,3%, alasannya karena karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan.

Pernyataan ke-duapuluhsatu yaitu “Cuti yang diberikan perusahaan cukup memuaskan karyawan”, sehingga responden rata-rata memberikan jawaban setuju sebesar 53,3%. Alasannya karena perusahaan memberikan cuti yang cukup pada karyawan.

Pernyataan ke-duapuluhdua yaitu “Lingkungan kerja di perusahaan diatur agar tidak membahayakan karyawan”, dan responden rata-rata memberikan jawaban setuju sebesar 66,6%. Alasannya karena perusahaan membuat lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

Dan pernyataan terakhir yaitu “Dengan alasan yang masuk akal, karyawan dengan mudah mendapatkan izin tidak masuk kerja”, dan responden rata-rata memberikan jawaban setuju sebesar 86,6%. Alasannya karena perusahaan memberikan izin kepada karyawan untuk tidak masuk kerja dengan syarat memberikan alasan yang masuk akal.

4.4 Uji Instrument Penelitian

Uji instrument penelitian digunakan untuk menguji tingkat keakuratan data dalam pengujian hipotesis. Sehingga dalam uji instrument diterapkan uji validitas dan reliabilitas.

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrument penelitian, menurut Dwi (2009, hal. 90) dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi 0,30.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Oleh karena itulah akan disajikan uji validitas untuk variabel pelaksanaan perjanjian kerja bersama yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7

Uji Validitas Untuk Variabel Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama

Kode Pertanyaan	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
P1	0,841	0,000	0,30	Valid
P2	0,838	0,000	0,30	Valid
P3	0,874	0,000	0,30	Valid
P4	0,870	0,000	0,30	Valid
P5	0,795	0,001	0,30	Valid
P6	0,627	0,012	0,30	Valid
P7	0,874	0,000	0,30	Valid
P8	0,795	0,000	0,30	Valid

Sumber : SPSS release 20

Berdasarkan tabel 4.7 yakni hasil uji validitas untuk variabel yang memiliki 8 item pertanyaan ternyata memiliki korelasi antara 0,627-0,874, sedangkan batas minimal nilai korelasi 0,30. Dan selain itu semua item pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$) sehingga dapatlah disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan tepat atau valid. Selanjutnya akan dilakukan hasil uji validitas untuk kesejahteraan karyawan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.8

Uji Validitas Untuk Variabel Kesejahteraan Karyawan

Kode Pertanyaan	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
P9	0,515	0,040	0.30	Valid
P10	0,515	0,040	0.30	Valid
P11	0,515	0,040	0.30	Valid
P12	0,680	0,005	0.30	Valid
P13	0,930	0,000	0.30	Valid
P14	0,691	0,004	0.30	Valid
P15	0,843	0,000	0.30	Valid
P16	0,687	0,005	0.30	Valid
P17	0,784	0,001	0.30	Valid
P18	0,871	0,000	0.30	Valid
P19	0,939	0,000	0.30	Valid
P20	0,581	0,023	0.30	Valid
P21	0,767	0,001	0.30	Valid
P22	0,602	0,017	0.30	Valid
P23	0,518	0,040	0.30	Valid

Sumber : SPSS release 20

Berdasarkan tabel 4.8 maka diperoleh nilai korelasi dari setiap instrument penelitian yakni 0,515–0,939, selain itu masing-masing berkorelasi signifikan sebab memiliki nilai sig < 0,05, karena nilai korelasi diatas dari 0,30 dan selain itu kurang dari 0,05 berarti semua item pertanyaan dapat dikategorikan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap

konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Dwi (2009:98) bahwa reliabilitas kurang dari 0,60 kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan 0,80 adalah baik. Oleh karena itulah akan disajikan hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9

Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel Penelitian	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach`s Alpha	Batas Cronbach `s Alpha	Keterangan
1.	Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama	8	0,790	0,60	Reliable
2.	Kesejahteraan Karyawan	15	0,777	0,60	Reliable
Jumlah Pertanyaan		23	-	-	-

Sumber : SPSS Release 20

Tabel 4.9 yakni hasil uji reliabilitas dengan 2 variabel dan 23 item pertanyaan ternyata memiliki cronbach's alpha kedua variabel antara 0,777–0,790. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 23 item pertanyaan yang digunakan, semua item pertanyaan dapat dikategorikan andal/reliabel sebab memiliki cronbach's alpha di atas dari 0,60.

Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan yang telah diolah memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

4.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi R^2 digunakan dalam menguji seberapa besar pengaruh pelaksanaan perjanjian kerja bersama dengan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itulah akan disajikan hasil olahan data yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10

Olahan Data Regresi Dan Korelasi

Model	Unstandardized Coeficient		Standardized Coeficient	Sig	Ket
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,742	14,014		0,689	
Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama	1,583	0,411	0,730	0,002	
R : 0,730				F_{hitung} : 14,809	
R^2 : 0,533				Sig : 0,002	

Sumber: SPSS Release 20

Tabel 4.10 dari hasil uji korelasi (R) pada table 4.10 diperoleh nilai korelasi 0,730, hal ini dapatlah dikatakan ada hubungan yang positif dan kuat antara pelaksanaan perjanjian kerja bersama dengan kesejahteraan karyawan sebab R positif dan mendekati 1.

Kemudian dilihat dari nilai $R^2 = 0,533$ yang dapat diartikan bahwa sebesar 0,533 (53,3%) sumbangan variabel pelaksanaan perjanjian kerja bersama, sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.6 Pengujian Hipotesis Hubungan Pelaksanaan PKB Dengan Kesejahteraan Karyawan Secara Simultan

Hasil analisa regresi linear disajikan pada Tabel 4.11. Pada tabel tersebut diperoleh hasil bahwa pelaksanaan perjanjian kerja bersama (X) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berhubungan positif dengan kesejahteraan karyawan (Y)

Tabel 4.11

Hasil Analisis Pengaruh Secara Simultan

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	333,221	1	333,221	14,809	0,002
Residual	292,512	13	22,501		
Total	625,733	14			

Sumber: SPSS Release 20

Pada tingkat kepercayaan 95% dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Hal tersebut dapat diketahui setelah dilakukan pengujian regresi secara simultan dan diperoleh nilai Fhitung = 14,809 atau sig = 0,002, karena nilai sig = 0,002 < 0,05. Hal tersebut berarti jika pelaksanaan perjanjian kerja bersama (X) secara bersama-sama mengalami kenaikan, maka akan berdampak pada kenaikan pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan (Y). Sebaliknya, jika pelaksanaan perjanjian kerja bersama secara bersama-sama mengalami penurunan, maka akan berdampak pada penurunan terhadap kesejahteraan karyawan (Y).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Secara serempak, pelaksanaan perjanjian kerja bersama berhubungan positif dengan kesejahteraan karyawan PT. United Tractors, Tbk Makassar. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan perjanjian kerja bersama dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan PT. United Tractors, Tbk Makassar. Hal ini dapat diketahui dari hasil pengujian hipotesis (Uji F)
2. Berdasarkan hasil uji korelasi (R) dapat menunjukkan bahwa variable pelaksanaan perjanjian kerja bersama menunjukkan hubungan yang positif dan kuat dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan PT. United Tractors, Tbk Makassar sebab R positif dan mendekati 1

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Disarankan agar dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama khususnya pada PT. United Tractors, Tbk Makassar, hendaknya mempertahankan atau lebih mengembangkan format perjanjian kerja bersama yang telah ada.
2. Disaran kepada perusahaan agar melakukan koordinasi yang lebih intens dengan para karyawan agar semakin terciptanya hubungan industrial yang harmonis

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhunneka Cipta
- Ashar, Hanif. 2007. *Fungsi Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Dalam Upaya Penanggulangan Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi kasus pada KSPSI Kabupaten Lamongan)*. Skripsi. Malang: Program Sarjana Universitas Islam Negeri Malang.
- Budiarti, Indah. 2008. *Serikat Pekerja*, (Online), (<http://unionism.wordpress.com>, diakses Oktober 2012)
- Budiarti, Indah. 2012. *Perjanjian Kerja Bersama Untuk Kesejahteraan Buruh*, (Online), (<http://unionism.wordpress.com>, diakses Oktober 2012)
- Djarwanto & Pangestu. 1993. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: LPFE
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hamzah, Herdiansyah. 2009. *Tinjauan Yuridis Kedudukan Dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial*. Jurnal Hukum, 5: 56-57
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara,
- Husein, Umar. 2008. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Ghalia Indonesia,.
- ILO. 1998. *Kebebasan Berserikat dan Perlindungan terhadap Hak Berorganisasi dan Hak untuk Berunding Bersama*, Jakarta
- Kasim, Azhar. 1993. *Pengukuran Efektifitas Dalam Organisasi*. Jakarta: LPFE UI
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bhakti
- Mardalis. 1989. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muslikah, Yuni. 2009. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia

- Nasution, Siska Malisa. 2009. *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pangansari Utama Medan*. Skripsi. Medan: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER.32/MEN/XII/2008 Tentang Tata Cara Pembentukan Dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit. 2008. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, Jakarta: Rajawali Pers,.
- Samsudin, Sadeli, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saydam, Gozali. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan
- Sofyandi Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Jakarta: Graha Ilmu.
- Supranto. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Al Fabet
- Sugiono, 2001. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta: CV. Al Fabet
- Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan. 2003. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 2 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. 2004. Jakarta
- Wayne , Mondy R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Yhohasta,Ulung. 2009. *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Serikat Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan PT. Telkom.Tbk Devisi Regional IV Ssemarang*. Tesis. Semarang: Pasca Sarjana Universitar Diponegoro
- Yulianto, Taufiq. 2012. *Hukum Sebagai Sarana Untuk Melindungi Pekerja/Buruh Dalam Hubungan Industrial*. VOL. 8 NO. 2

**L
A
M
P
I
R
A
N
-
L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Anting Wulan
 Tempat, Tanggal Lahir : Wajo, 20 September 1989
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat Rumah : Jl. Poltek UP No. 36 Pondok Arun
 TelpRumah dan HP : - / 085239353508
 Alamat E-Mail : antingwulan6@gmail.com

Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal
 SDN Kalibaru 04 PT Jakarta
 SLTPN 53 Jakarta
 SMKN 12 Jakarta
 Pendidikan Nonformal
 -

Riwayat Prestasi

Prestasi Akademik
 -
 Prestasi Nonakademik
 -

Pengalaman

Organisasi
 Anggota UKM Unit Persatuan Catur UNHAS
 Kerja
 Quality Control Final Inspection Di PT. Tri Dharma Wisesa Jakarta (PT. AAIJ)

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya

Makassar, 16 Februari 2013

Anting Wulan

Lampiran 2

**HUBUNGAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DENGAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT. UNITED TRACTOR, Tbk
MAKASSAR**

Lampiran : Kuesioner Penelitian
Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/i Responden
Di Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anting Wulan
Pekerjaan : Mahasiswi
Nomor Pokok : A21109299
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Politeknik Unhas Pintu Nol

Pada saat ini sedang melaksanakan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul: **“Hubungan Perjanjian Kerja Bersama Dengan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. United Tractor, Tbk Makassar”**. Berkaitan dengan kegiatan pengumpulan data dan informasi untuk kebutuhan analisis, saya sangat mengharapkan Bapak/Ibu/ Saudara(i) untuk mengisi kuesioner. Atas perhatian, dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara(i) diucapkan terima kasih

Makassar, Januari 2013

Hormat saya,

Peneliti

KUESIONER PENELITIAN

Mohon semua pertanyaan dan pernyataan hendaknya dijawab dengan sejujurnya. Identitas Bapak/Ibu/Saudara(i) akan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah serta dimanfaatkan untuk tujuan akademis

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (boleh tidak diisi) :
2. Jenis Kelamin
 - Pria
 - Wanita
3. Usia
 - 21-30Tahun
 - 31-40 Tahun
 - 41-50 Tahun
 - Diatas 50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir
 - SMA
 - Akademi (D3)
 - S1
 - Pasca Sarjana

Berikut ini penilaian anda terhadap “**Hubungan Perjanjian Kerja Bersama Dengan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. United Tractor, Tbk Makassar**”.
 Mohon anda member tanda silang (X) pada nomor yang disediakan sesuai dengan penilaian anda dalam menilai setiap item pertanyaan.

- 1 = sangat tidak setuju
- 2 = tidak setuju
- 3 = netral
- 4 = setuju
- 5 = sangat setuju

Variabel Perjanjian Kerja Bersama						
Item Pertanyaan		Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Komunikasi						
1.	Anda mengetahui adanya perjanjian kerja bersama antara SPUT dengan manajemen PT. United Tractor, Tbk Makassar					
2.	Anda memahami semua aturan yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama					
3.	Anda mengerti maksud dan tujuan adanya perjanjian kerja bersama					
Sumber Daya						
4.	Kualitas pelaksana perjanjian kerja bersama antara SPUT dengan manajemen PT. United Tractor, Tbk Makassar cukup baik					
5.	Sarana dan prasarana dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama cukup baik					
6.	Setiap orang diberi kewenangan yang sama dalam menyampaikan saran dan pendapat.					
Sikap Pelaksana						
7.	Saya bersedia mematuhi peraturan dan menjalankan hak serta kewajiban saya sesuai dengan yang ada di perjanjian kerja bersama					
Struktur Birokrasi						
8.	Koordinasi antara SPUT dengan manajemen PT. United Tractor, Tbk Makassar cukup baik					

VARIABEL KESEJAHTERAAN KARYAWAN						
Item Pertanyaan		Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kesejahteraan Langsung						
Gaji dan upah						
9.	Upah/gaji pokok yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarga anda					
10.	Upah/gaji pokok yang diberikan perusahaan membuat anda ingin tetap bertahan di perusahaan					
Bonus Dan Insentif						
11.	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan hasil kerja yang anda peroleh					
12.	Karyawan yang memiliki prestasi melebihi standar diberikan insentif lebih					
Kesejahteraan Tidak Langsung						
Tunjangan Hari Raya						
13.	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan memuaskan anda					
Pakaian Dinas						
14.	Pakaian dinas yang diberikan perusahaan memuaskan anda					
Jaminan Kesehatan						
15.	Pemberian jaminan kesehatan oleh perusahaan memuaskan anda					
16.	Poliklinik yang disediakan perusahaan cukup baik.					
Dana Pensiun						
17.	Dana pensiun yang diberikan perusahaan memuaskan anda					
Uang Duka Kematian						
18.	Uang duka kematian membuat anda menghargai perusahaan					
19.	Uang duka kematian sebagai tanda perusahaan peduli dan memberi kepuasan pada anda					

Lain-Lain					
20.	Jam kerja di perusahaan sesuai dengan ketentuan jam kerja yang ditetapkan				
21.	Cuti yang diberikan perusahaan cukup memuaskan karyawan				
22.	Lingkungan kerja di perusahaan diatur agar tidak membahayakan karyawan				
23.	Dengan alasan yang masuk akal, karyawan dengan mudah mendapatkan izin tidak masuk kerja				